



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

© LPPM Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : jurnalmagister@gmail.com

Pengaruh *Work Discipline*, *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* di PT PLN UP3 Teluk Naga

Nahlda Marhani¹, Syarif Ali², Dewi Cahyani Pangestu³

¹⁻³Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, nahldamarhani@upnvj.ac.id

Abstrak. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang mempunyai tujuan yaitu mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. Populasi dalam penelitian adalah 78 orang dengan keseluruhan jumlah karyawannya, sampel digunakan sama dengan jumlah populasi sebesar 78 orang menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam pengumpulan data, dengan melakukan penyebaran kuesioner online berbentuk google form. Alat analisis digunakan dalam penelitian ini ialah SmartPLS 3.0. Hasil didapat (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This research is a quantitative approach research which has the aim of knowing the effect of work discipline and work environment on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. The population in this study was 78 people with a total number of employees, the sample used was the same as the total population of 78 people using the saturated sample technique. In collecting data, by distributing an online questionnaire in the form of a google form. The analytical tool used in this research is SmartPLS 3.0. The results obtained are (1) work discipline has a significant effect on employee performance, (2) work environment has a significant effect on employee performance, (3) simultaneously work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

PT PLN adalah perusahaan yang memberikan pelayanan penyediaan listrik dan juga dituntut untuk terus memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya ditengah-tengah pandemi Covid-19 (Dinata, 2021). Di tengah-tengah pandemi ini juga kehidupan masyarakat selalu berkaitan dengan energi listrik yang sudah disediakan oleh (PLN) yaitu kebutuhan masyarakat yang harus tetap dijaga kenyamanannya. Oleh karena itu, pihak (PLN) diminta agar tetap menjaga kualitas dan kenyamanan layanan pelanggan dalam kondisi apapun (Dinata, 2021). Dengan begitu, setiap perusahaan berharap kinerjanya dapat meningkat membaik di tengah kondisi pandemi Covid-19 ini, dikatakan juga oleh (Supervisor SDM) PT PLN UP3 Teluk Naga Tangerang bahwa perusahaan ini masih terus bergerak aktif untuk melayani masyarakat serta perusahaan yang bergerak di sektor bisnis di wilayah Banten khususnya wilayah kerja UP3 Teluk Naga Tangerang. kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang menyesuaikan dengan ukuran kinerja sendiri antara lain, kualitas hingga kuantitas pencapaian pegawai pada suatu periode melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sebagai karyawan. Lanjutnya dilihat kuantitas dan kualitas yang dimiliki.

Berkaitan dengan quality dan quantity ada pula disiplin kesesuaian waktu kehadiran pekerja yang menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja, kemudian disiplin waktu juga dinilai dari karyawan tersebut menyelesaikan proyek ataupun mekanisme lain dalam perusahaan (Sholihah & Asyhar, 2020 hlm 9). Ada kalanya pegawai terlambat mengerjakan proyek yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan sehingga mengakibatkan kekacauan. Dengan demikian, menyebabkan hubungan perusahaan terhadap pihak yang bersangkutan menjadi kurang dan kemungkinan terjadi manifestasi yang kurang baik.

Berikut data hasil penilaian kinerja PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang pada tabel rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1 . Kinerja Karyawan Per (Triwulan) 2020 PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang

No	Periode	Ukuran Kinerja			Target	Kategori
		Kuantitas	Kualitas	Ketepatan Waktu		
1.	Januari - Maret	90 %	90%	90%	100%	Baik
2.	April - Juni	88%	85%	85%	100%	Cukup
3.	Juli - September	85%	75%	75%	100%	Cukup
4.	Oktober - Desember	75%	85%	75%	100%	Cukup

Sumber : SPV PT. PLN UP3 Teluk Naga Tangerang 2020

Tercermin pada tabel tersebut, di lihat bahwa pada bulan Januari-Maret hasil penilaian ukuran kinerjanya tergolong sudah bagus, berarti diasumsikan pegawai dapat menyelesaikan tugas dan wewenang sama dengan ketetapan perusahaan. Kemudian pada bulan Juli-September termasuk kategori cukup karena hasil penilaian kinerja kualitas dan ketepatan waktu dirasa kurang baik, maka mengalami penurunan 75% dengan target 100% yang menyebabkan banyaknya proyek yang tertunda. Sedangkan pada bulan Oktober-Desember juga termasuk kategori cukup yang dimana mengalami penurunan dengan persentase kuantitas 75% dan ketepatan waktu 75% dengan target 100%. Dengan begitu, untuk ketepatan waktu yang mengalami penurunan di periode (triwulan) ini yaitu Juli-September dan Oktober-Desember menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja yang kurang efektif, dan sikap malas yang dirasakan karyawan tersebut serta kesulitan yang mungkin dihadapi karyawan (Shalahuddin, 2017).

Adapun faktor pendorong penyebab kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan dalam kerja. Bagi organisasi, penerapan disiplin sangat penting, karena sebagian besar karyawannya akan mematuhi aturan yang ada dan juga bisa berdampak pada pekerjaan yang dilakukan menjadi efektif (Ilham, 2019). Adapun permasalahan disiplin kerja pada UP3 Teluk Naga Tangerang yaitu tentang ketepatan waktu yang menurun dalam menyelesaikan proyek yang bermasalah, seperti ada laporan di beberapa daerah tentang gardu dan tiang listrik yang bermasalah. Hal ini berdampak pada ketidak efektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. maka dari itu karyawan yang bersikap disiplin dapat memberi keuntungan memberikan dorongan berupa semangat dan gairah dalam bekerja, serta tentu saja memberi manfaat besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Griffin & Ebert, 2013 hlm 264). Adapun penyebab yang terlibat dan berhubungan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut (Tohari, 2012), mengatakan lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai atau pekerja membuat dan melaksanakan tugas yang dibebankan terhadap dirinya oleh perusahaan. Maka dari itu, manusia menjalankan aktivitasnya sehat, aman, nyaman, bisa dikatakan berada di kondisi lingkungan kerjanya sudah baik dan sesuai dan ada juga tempat bekerja yang kurang baik akan berdampak kepada prestasi kerja karyawannya tersebut. Bentuk lingkungan kerja meliputi fasilitas fisik dan non fisik (Sudaryo & Sofiaty, 2018 hlm 40). Dimaknai lingkungan yang menjadi tempat pegawai dalam bekerja yang baik akan membantu kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, bila lingkungan kerja kurang berdampak buruk kepada kinerja karyawan capai tujuan perusahaan (Surajiyo et al., 2020 hlm 51).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staf MSDM PT. PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang, mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang maksimal. Dilihat dari lingkungan kerja fisik PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga yang mengalami kurangnya fasilitas, diantaranya minimnya penerangan, yang membuat tidak kondusif di dalam ruang kerjanya sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal, di lain hal UP3 Teluk Naga dekat dengan sekolah dan juga kondisi gedung dekat dengan jalan raya menyebabkan kebisingan, sehingga karyawan merasa terganggu dan kurang nyaman dalam bekerja. Banyaknya juga kabel gulungan yang berada disekitar area gedung yang tidak sesuai tempatnya dan ada faktor dari lahan penyimpanan kabel yang sempit, sehingga membuat rasa nyaman karyawan berkurang. Serta lahan parkir yang lumayan sempit dibuktikan dengan adanya mobil yang memarkir sampai ke depan gerbang pintu area UP3 Teluk Naga, maka berdampak pada kurangnya rasa nyaman, aman karyawan dengan kondisi lingkungan tersebut. Untuk membandingkan penelitian yang dilakukan, peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan atas dasar kesamaan fenomena dan variabel yang dipilih. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2017) berdasarkan hasil secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dilakukan oleh (Halomoan & Suhartono, 2020) yang mengambil objek PT PLN UP3 Bekasi memperoleh hasil hasil lingkungan tempat bekerja pegawai memiliki pengaruh positif serta bersignifikansi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian untuk membuktikan serta mengetahui, (1) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang, (2) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang, (3) Untuk menganalisis secara bersama-sama seberapa besar pengaruhnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang

B. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan, penting untuk memperhatikan kinerja karyawan atau yang bisa disebut dengan *employee performance*. Kinerja merupakan tolak ukur hasil kerja perusahaan. Kinerja karyawan harus selalu dijaga, karena mempengaruhi produktivitas perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka hasil kerja dari kualitas maupun kuantitas pekerjaannya pasti sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja serangkaian result atas menyelesaikan tugas yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang, dan mengacu pada standar dan kriteria untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya tersebut (Poltak & Sinambela, 2019 hlm.43). Kinerja organisasi ialah jawaban atas hasil maupun sebaliknya visi dan misi suatu organisasi yang dirumuskan sebelumnya. Acap kali pimpinan abai akan hal tersebut, terkecuali situasinya benar-benar buruk. Menurut (Priansa, 2017 hlm.49), kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang ingin diproduksi atau dieksekusi oleh karyawan. Hasil tersebut lalu dievaluasi dengan baik, tingkat pencapaian ini juga harus terkait dengan apa yang akan terjadi untuk bisa dievaluasi dengan benar. Para ahli lainnya juga mengatakan kinerja ialah hasil individu atas pencapaian pekerja sesuai kebutuhan pekerjaan sama dengan SOP perusahaan dimana merupakan nilai pokok dari setiap pekerjaan kemudian membandingkan dengan target dalam SOP organisasi tersebut. (Bangun, 2012 hlm.99). Kinerja juga sama dengan hasil kerja dicapai karyawan atas tugasnya serta dituntut dalam aspek keterampilan, pengalaman, keseriusan dalam bekerja, dan waktu yang diberikan (Rahman et al., 2017).

Disiplin Kerja

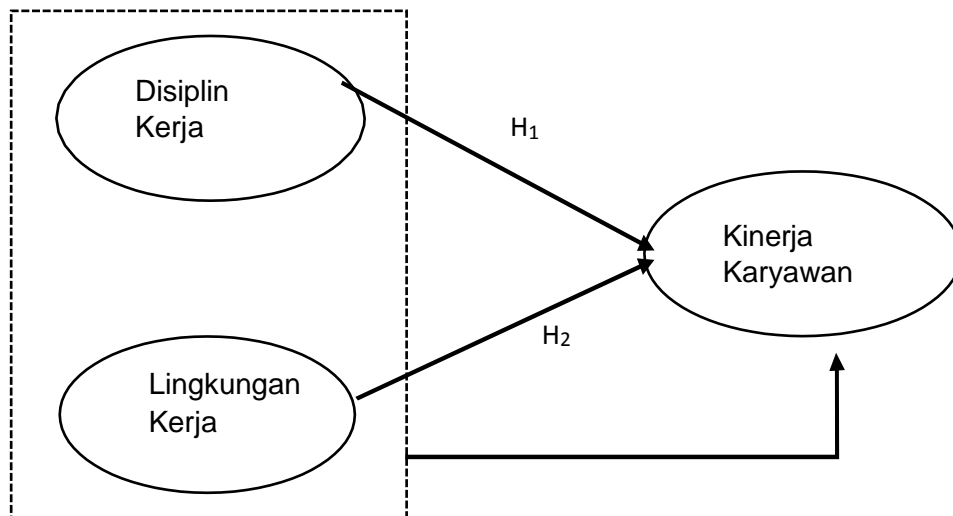
Menurut (Malau & Wasiman, 2020) disiplin kerja ialah kemauan individu mentaati aturan dan budaya kerja di tempat dia bertugas. Sikap kedisiplinan pegawai bisa berupa keselarasan kerja sesuai tujuan organisasi, kendati demikian penurunan kedisiplinan mempengaruhi output diproduksi dan tentunya memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian dari pendapat lain mengatakan disiplin kerja suatu kondisi pengendalian diri pekerja terhadap tata tertib diterapkan perusahaan (Mondy & Martocchio, 2016 hlm 421). Menurut (Rivai, 2011 hlm.825) disiplin bekerja ialah pedoman untuk penilaian manajer untuk pegawai sebagai bentuk motivasi supaya bekerja sesuai SOP perusahaan serta berperilaku sesuai ketentuan. Sedangkan pendapat (Shalahuddin, 2017) menggambarkan bahwa disiplin merupakan prosedur mengkoreksi atau juga menghukum bawahan sebab ada kesalahan dalam melanggar peraturan atau prosedur yang ada. Sutrisno dalam jurnal (Arijanto & Wulandari, 2019) menjelaskan faktor yang beragam dapat mempengaruhi disiplin karyawan, seperti: 1) Besar kecilnya Kompensasi Dalam bentuk kompensasi ada beberapa hal seperti, besarnya kompensasi ini dapat berpengaruh dalam pembentukan disiplin karyawan. Karyawan akan mematuhi semua ketetapan yang diberikan, Bila karyawan tersebut diimingi oleh atasan/pimpinan akan memperoleh kompensasi sebanding kerja yang telah mereka kerjakan kepada perusahaan 2) Tidak ada kepemimpinan dalam perusahaan Didalam perusahaan penting untuk adanya model kepemimpinan, karena nantinya seluruh karyawan bisa memperhatikan bagaimana atasan/pimpinan untuk mengontrol dirinya dari segi perkataan, Tindakan yang dilakukan, dan juga sikap yang dapat merugikan pimpinan/atasan tersebut jika memberikan pimpinan yang tidak sesuai 3) Ketidakpastian aturan yang berlaku Sebuah perusahaan akan melakukan pengarahan kepada karyawan untuk bisa disiplin di dalam aturan perusahaan, jika dalam sebuah perusahaan tidak aturan tertulis yang pasti untuk diikuti dan ditaati maka karyawan akan merasa semenamena bekerja dan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan Ketepatan pemimpin untuk bertindak sangat penting dibutuhkan, karena jika ada karyawan yang melanggar norma-norma atau aturan-aturan yang ada berlaku maka, karyawan tersebut akan

mendapatkan sangsi tegas dari atasan/pimpinan sesuai dengan sanksi yang ditetapkan diperusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sama dengan keadaan pada tempat dimana kita menyelesaikan pekerjaan, lingkungan tempat bekerja bisa berbentuk ruangan khusus, penataan peralatan dan perlengkapan, sarana yang tersedia serta prasarana yang memadai kemudian hubungan sesama pekerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, Marbawi dalam (Erwansyah et al., 2018). Menurut para ahli lainnya lingkungan kerja adalah semua komponen didalam lingkungan tempat pegawai beraktivitas terhadap tugas yang dituntut perusahaan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017). Lingkungan kerja juga ialah semua faktor yang berpengaruh kepada tugas kerja seorang pegawai (Rumasukun et al., 2019). Adapun menurut pendapat (Mondy & Martocchio, 2016 hlm 104), lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan internal dan lingkungan eksternal, keduanya memiliki peranan penting untuk aktivitas di perusahaan. Faktor dari lingkungan kerja diuraikan oleh (Nuraini, 2013 hlm.97) Adapun hal – hal pembentuk keadaan lingkungan kerja: 1. Warna 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Sirkulasi udara. Berdasarkan uraian diatas di sinteskan, lingkungan kerja merupakan sumber informasi utama juga tempat aktifitas dimana kondisi dari lingkungan kerja karyawan nyaman hingga aman ruangan menyelesaikan pekerjaan hingga efisiensi tinggi. Lingkungan kerja diukur indikator, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja.

Adapun kerangka berfikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Bepikir Penelitian

Berdasarkan dari teori yang ada serta penelitian – penelitian terdahulu maka terbentuklah hipotesis. Hipotesis yakni jawaban sementara untuk rumusan masalah sesuai variabel terdapat penelitian (Suryani & Hendriyadi, 2015). Hipotesis atau dugaan sementara penulis yang kebenarannya akan diuji: H₁: Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. H₂: Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. H₃: Diduga secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian digunakan sebagai teknik untuk mengamati dan mengumpulkan data. Metode pada penelitian ini terbagi yakni: metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah penggunaan data bertujuan menganalisis kaitan variabel. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019 hlm.16-17).

Populasi penelitian ini yakni finite, karena jumlah populasinya sudah diketahui sebelumnya. Populasi finite merupakan jumlah anggota populasi yang terdeteksi serta tetap. Adapun pemilihan populasi keseluruhan pegawai tetap telah bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. Jumlah populasi sekitar 78 orang. Teknik penarikan sampel yaitu sampling jenuh, total sampel digunakan sama dengan jumlah populasi, sebesar 78 orang. Teknik yang dipilih analisis yaitu dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Adapun penelitian dibantu oleh PLS (Partial Least Square) sebagai alat bantu dalam melakukan pengujian. PLS adalah alat analisis powerfull karena data wajib berdistribusi normal kemudian tidak terdapat patokan jumlah skala tertentu (Ghozali, 2014).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2 . Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	STS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
KK 1	1	7	7	41	22	78	62
KK 2	2	1	2	32	41	78	68,6
KK 3	6	12	23	22	15	78	52,4
KK 4	0	7	10	44	17	78	61
KK 5	8	19	15	26	10	78	49
KK 6	6	15	17	27	13	78	52
KK 7	2	2	6	41	27	78	64,4
KK 8	1	4	13	34	26	78	62,8
KK 9	0	10	10	30	28	78	62
KK10	1	3	11	34	29	78	64,2
Rata – Rata Total Indeks					59,86		

Sumber : Data diolah

Secara keseluruhan, hasil nilai pada angka rata-rata skor jawaban responden dengan variabel kinerja karyawan sebanyak 59,86. Hal ini menunjukkan menurut three box method masuk dalam kategori sedang, bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai serta dapat memberikan hasil yang cukup baik juga dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Tabel 3 . Hasil Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
DK11	2	10	16	35	15	78	57
DK12	3	12	17	31	15	78	55,4
DK13	3	7	20	32	16	78	57
DK14	1	6	19	36	16	78	58,8
DK15	1	3	15	38	21	78	61,8
DK16	1	2	12	30	33	78	65,2
DK17	1	4	3	40	30	78	65,6
DK18	2	4	5	37	30	78	64,6
DK19	6	6	21	24	21	78	56,4
Rata – Rata Total Indeks							60,2

Dengan secara keseluruhan, angka rata-rata indeks tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 60,2. Hal ini, angka termasuk dalam kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT PLN UP3 Teluk Naga Tangerang cukup baik.

Tabel 4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	SS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
LK20	1	4	16	30	27	78	62,4
LK21	3	6	20	31	18	78	57,8
LK22	2	3	4	41	28	78	64,8
LK23	1	7	7	41	22	78	62
LK24	2	1	2	32	41	78	68,6
LK25	6	12	23	22	15	78	52,4
Rata – Rata Total Indeks							61,3333

Dapat disimpulkan bahwa karyawan terganggu dengan kondisi kantin yang kurang memadai. Dengan secara keseluruhan, angka rata-rata indeks tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja 61,3333. Hal ini, angka termasuk dalam kategori sedang. Menyimpulkan variabel lingkungan kerja di PT PLN UP3 Teluk Naga Tangerang cukup baik.

Uji Validitas

Dalam pengujian ini mempunyai tujuan mengetahui ketepatan dan akurasi tiap variabel penelitian. Langkah berikutnya, output SmartPLS 3.0 menunjukkan nilai Fornell-Larcker Criterium & Nilai AVE dari isi variabel di setiap indikator yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Berikut dibawah yaitu nilai Fornell-Larcker Criterium sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Nilai Fornell-Larcker Criterium

Kinerja Karyawan (Y)		Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Kinerja Karyawan (Y)	0,721	0,731	
Disiplin Kerja (X1)		0,856	
Lingkungan Kerja (X2)	0,934	0,857	0,787

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Seluruhan nilai konstruk variabel validitas diskriminan sudah seluruhnya lebih besar dari 0,6. Dengan begitu didapat nilai kinerja karyawan 0,721, disiplin kerja 0,856, lingkungan kerja 0,787. Hal ini, dikatakan bahwa kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dapat dikatakan lulus validitas diskriminan. Selanjutnya ada beberapa cara lain yaitu menggunakan Nilai Average Variance Extracted (AVE) mempunyai fungsi mengetahui nilai validitas diskriminan. Adapun nilai AVE harus diatas 0,50 valid & diterima (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.248). Tabel AVE :

Tabel 6 Hasil Output PLS Average Variance Extracted AVE

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja Karyawan	0,520
2	Disiplin Kerja	0,534
3	Lingkungan Kerja	0,619

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Average Variance Extracted (AVE) perhitungan pernyataan indikator semuanya >0,50. Pada variabel memiliki nilai AVE tertinggi: lingkungan kerja 0,619 dan AVE terendah yaitu kinerja karyawan sebesar 0,520. Kesimpulan dari data diatas dan penjelasan tersebut, bahwa kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja valid kebenaran data telah memenuhi persyaratan.

Tabel 7 Hasil Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,891
Disiplin Kerja	0,904
Lingkungan Kerja	0,876

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Composite Reliability setiap variabel :kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan angka lebih dari 0,60. Adapun variabel terendah yaitu lingkungan kerja 0,876 dan yang tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu 0,904. Dapat disimpulkan untuk keseluruhan komponen variabel bisa dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Hipotesis

Berikut dari pengolahan data struktural bagian dari koefisien analisis jalur (Path Coefficients) dengan alat uji SmartPLS 3.0 :

Tabel 8 Hasil Nilai Koefisiensi Analisis Jalur

Original Sampel (O)		Sampe l Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T- Statistics (IO?STDEVI)	P Values	
Disiplin →Kinerja Karyawan	Kerja	0,208	0,203	0,067	3,088	0,002
Lingkungan →Kinerja Karyawan	Kerja	0,756	0,761	0,064	11,840	0,000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Dalam tabel Original Sampel (O) dijelaskan nilai dari koefisiensi analisis jalur. Dari hasil perhitungan di atas, dapat ditunjukkan hubungan antara variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan yakni signifikan sebab nilai dari thitung $3,088 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.66543. Selanjutnya untuk nilai Original Sample Estimate yaitu positif 0,208 hal ini menunjukkan bahwa arah dari disiplin kerja dengan kinerja karyawan merupakan positif serta nilai yang signifikan sebanyak $0,002 < 0,05$. kesimpulannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya untuk hasil di atas menunjukkan antara hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu signifikan karena hasil dari perhitungan thitung $11,840 > t_{tabel}$ 1,66235. Hasil lainnya dalam nilai original sample estimate yaitu positif 0,756 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang dimana ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI f- STATISTIK

Dalam pengujian Uji F mempunyai tujuan yaitu melihat apakah variabel bebas secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian dilakukan perbandingan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.

Berdasarkan penjelasan perhitungan rumus, dapat dikatakan bahwa uji simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 285,775 dengan probabilitas 0,05. Sedangkan dengan rumus hitung $f_{tabel} = f(k : n-k)$ dan mendapatkan hasil (2: 76) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,12. Dapat disimpulkan, bahwa nilai f_{hitung} sebesar $3,12 < 285,775$ nilai Fhitung yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak atau bisa dikatakan berpengaruh signifikan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penjabaran di atas, perolehan dari penelitian hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai sebesar 0,208 atau 20,8% dari hasil original sampel. Selanjutnya, pada hasil pengolahan uji t-statistik melalui analisis Partial Least Square pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung $3,088 > t_{tabel}$ 1,66543 artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis di atas, dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai sebesar thitung $11,840 > t_{tabel}$ 1,66235. Adapun nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang dimana ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Maka hasil penelitian yang sudah dilakukan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Didapat nilai Fhitung sebesar $285,775 > f_{tabel}$ sebesar 3,12, yang artinya bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang, hal lainnya juga dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama yaitu dapat diterima kebenarannya. Dengan begitu, semakin tingginya disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja akan berdampak kepada kinerja karyawannya yang semakin baik dan optimal pada PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari simpulan atas perhitungan alat bantu SmartPLS 3.0, yaitu maka kesimpulan:

1. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, bahwa terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. Dapat diartikan yaitu, apabila setiap karyawan mampu menjalankan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dengan baik, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang dapat meningkat sesuai yang diharapkan dan mampu memberikan hasil yang baik dan optimal.
2. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, bahwa terdapat pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. Dapat diartikan bahwa, PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang memiliki lingkungan kerja yang baik dengan begitu akan membuat kinerja karyawan baik dalam bekerja. Hal itu bisa terjadi saat adanya kesadaran dari perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang baik serta terarah dan juga pada ketersediaan fasilitas yang ada di perusahaan kepada karyawannya, supaya dalam menyelesaikan pekerjaan bisa secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
3. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara (simultan) bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. Hal lainnya juga dapat artikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama yaitu dapat diterima kebenarannya. Dengan begitu semakin tingginya disiplin kerja dan semakin baik lingkungannya, maka akan berdampak kepada kinerja karyawannya menjadi lebih baik dan optimal pada PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.

Saran

a) Bagi Perusahaan

1. Diharapkan manajemen PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang perlu melakukan peningkatan pada disiplin kerja. Hasil yang didapat pada uji statistik deskriptif, pada disiplin kerja menunjukkan bahwa ada beberapa nilai yang rendah, maka instrumen yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu ketepatan waktu hadir dalam bekerja. Dapat diartikan, bahwa manajemen PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang dengan secara intensif untuk mensosialisasikan peraturan disiplin dalam kegiatan rapat, upacara, dan juga untuk memberikan keteladanan kepada karyawan dalam menaati jam kerja di lingkungan PLN yang sudah ditetapkan. Maka dari itu, dengan meningkatkan kedisiplinan yang tinggi an juga baik, maka akan berdampak kepada hasil kerja yang dilakukannya dan juga bisa memberikan hasil kinerja yang optimal kepada perusahaan
2. Diharapkan manajemen PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang perlu melakukan peningkatan pada kondisi lingkungan kerja. Hasil yang didapat pada uji statistik deskriptif, pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa ada beberapa nilai yang rendah, maka instrument yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu suasana kerja dan ketersediaan fasilitas. Dapat diartikan, bahwa manajemen PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang perlu meningkatkan keadaan suasana lingkungan PLN dengan nyaman dan aman serta manajemen PLN juga perlu meningkatkan ketersediaan fasilitas perusahaan seperti kondisi kantin yang bersih dan juga luas. Sehingga karyawan merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kantornya. Maka dari itu, lingkungan kantor yang nyaman, aman dan juga bersih akan membawa dampak baik kepada karyawan dalam bekerja dan dapat memberikan hasil yang optimal kepada kinerjanya.

b) Bagi Peneliti

Diharapkan bagi peneliti, langkah selanjutnya untuk bisa meningkatkan penelitian melalui cara menambah variabel lain yakni di luar variabel yang sudah ada di penelitian ini. Bisa dikatakan juga penambahan dapat berupa variabel bebas atau juga bisa menggunakan variabel Intervening dalam penelitian ini ialah hal berkaitan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori praktik dan Penelitian). In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Arifiyah, L., & Sunaryo, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen*, 186–199.
- Arijanto, A., & Wulandari, S. Z. (2019). How the Impact of Work Discipline, WorkEnvironment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*, 11(36), 9–21.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dinata, W. S. (2021). Optimalkan Pelayanan Saat Pandemi, PLN UID Bali Pastikan Para Pegawainya Sudah Divaksinasi Covid-19. *Tribun News.Com*.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara TewehKabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Faka, B., & Nuridin. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2).
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2018). *Lingkungan Kerja Fisik , Lingkungan Kerja Non Fisik , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Papua , Indonesia Correspondence email : nurlaela.nn79@gmail.com menjadi penggerak bagi*.
- Ghozali, I. (2014). *Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS), Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2013). *BISNIS, Edisi 8, jilid 1* (8th ed.). Erlangga.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama. *JurnalEkonomi Efektif*, 2(3), 104–109.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Effect of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2),123.
- Ihsan, D. M. (2019). BUMD Dituntut Memberikan Nilai Ekonomi Lebih untuk Masyarakat. *Gantra.Com*.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).
- Kumajas, A. H., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*,4(4), 1200–1208.

- Kusniawati, A., Nurhayati, & Helina, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis*. 1(April), 49–70.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). *Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach*. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. *The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). *Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan*. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. *Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mahawira, B. K. R., & Asih, A. . K. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali*. 01(2), 43–50.
- Malau, M. K., & Wasiman. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam*. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education, Inc. © 2016.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas*. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Prasetya, L. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik*. 4, 255–266.
- Pratama, R. A., & Siahaan, S. L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cv Pustaka Setia.
- Rahman, A., Alam, I. A., & Habbiburahman. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kana*. 6(September).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Harmawan, aglis andita. (2020). *penelitian,metode riset penelitian kuantitatif :penelitian bidang manajemen,teknik,pendidikan dan eksperimen*. CV Budi Utama.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020a). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* -.Deepublish.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020b). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. DeepPublish.

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020c). *Penelitian, Metode riset penelitian kuantitatif: penelitian bidang manajemen, Teknik, pendidikan dan eksperimen*. cv budi utama.
- Rumasukun, M. R., Akbar, M. A., Noch, M. Y., & Labo, I. A. (2019). Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur sipil negara pada badan pengelola keuangan dan asset daerah provinsi papua. *Human Resource Management Journal (HRMJ)*, 1(1), 34–44.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sellang, K., Jamaluddin, H., & Mustanir, A. (2019). *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik : Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya*. Qiara Media.
- Setiadi, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja. *Jurnal Al- Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan)*, 1(4), 73–81.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen, E-ISSN: 2502-7433, I(1)*, 93–112.
- Sholihah, U., & Asyhar, Beni. (2020). *Kuliah Dari Rumah: Dinamika Pembelajaran di Era Covid-19*. Eduvision.
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1995). CV. R.A.De.Rozarie.
- Sinambela, & Poltak, L. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 177). Penerbit Andi.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo(ed); 1st ed)*. CV Alfabeta.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). *Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. CV Budi Utama.
- Suryani, & Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenadamedia grup.
- Sutikno, R. B. (2018). *HR Division, Its Scope of Works: Personnel Administration + Training & Development + General Affairs*. Deep Publish.
- Tohari, A. (2012). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Wijaya, A., & HP, A. (2020). The Effect Of Discipline, Motivation And Satisfaction On Employee Performance In Hotels. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 1(1), 23–35.

- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, *xii*, 94–110.
- Zulkifli, & Gani, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajem*